

RESOLUCIÓN RECTORAL No. 202402497

06 días del mes de Noviembre de 2024

“Por medio de la cual se adopta el Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género con énfasis en acoso sexual y ciberacoso de la Institución Universitaria Digital de Antioquia”

EL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA,

En ejercicio de sus facultades constitucionales, legales y estatutarias, contenidas en la Constitución Política de Colombia, en la Ley 30 de 1992 y con sujeción a lo dispuesto en los literales a), b) y j) del artículo 39 del Acuerdo Directivo No. 087 de 2021, y,

CONSIDERANDO:

1. Que la Constitución Política de Colombia 1991, en su Artículo 13, establece que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.
2. Que la Ley 51 de 1981, por medio de la cual se aprueba la *“Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”*, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmado en Copenhague capital de Dinamarca, el 17 de julio de 1980, define que los Estados parte adoptarán todas las medidas para erradicar la discriminación contra la mujer en todas sus formas y a disponer de políticas o herramientas jurídicas para sancionar los actos correspondientes de discriminación.
3. Que la Ley 248 de 1995, *“Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994”*, establece que los estados suscritos se comprometen a condenar todas las formas de violencia contra la mujer, así como a prevenirla, sancionarla y erradicarla. Se actuará desde las diferentes instituciones para prevenir, investigar y sancionar la violencia hacia la mujer.

4. Que la Declaración Mundial sobre Educación para Todos - EPT, suscrita por Colombia en 1990, y el Marco de Acción Dakar del 2000, el cual establece las metas de la EPT, establecieron que la prioridad más urgente es garantizar acceso y mejorar la calidad de la educación para niñas y mujeres y suprimir cuantos obstáculos se opongan a la participación. Es imperativo eliminar de la educación todos los estereotipos sobre los géneros.

5. Que la Ley 2365 del 20 de junio de 2024 *“Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones”* implementa medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral y también se establece prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y el acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano -IETDH.

6. Que el Decreto 4798 de 2011, del Ministerio de Educación Nacional, reglamentario de la Ley 1257 de 2008, para el sector educación en relación con las medidas de estabilización, prevención, protección y atención en materia de violencias hacia mujeres, niñas y jóvenes, define las competencias de las entidades territoriales en cuanto a la formación, acompañamiento, asistencia técnica, orientación, difusión, y seguimiento a las instituciones educativas para incorporar la formación en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres, así como la promoción de la equidad de género y el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias.

7. Que la Corte Constitucional a través de la Sentencia T-478 de 2015, protege a los ciudadanos frente a cualquier acto de discriminación por orientación sexual e identidad de género en ambientes escolares; protección del derecho a la igualdad y del libre desarrollo de la personalidad; corresponsabilidades en el desarrollo educativo de los menores de edad.

8. Que esta corporación, a partir de la Sentencia T-239 de 2018, establece que la autonomía universitaria no es un principio absoluto y que en ningún caso puede desconocer los derechos fundamentales de los integrantes de la comunidad educativa que conforma la institución. La discriminación por razón de género constituye un límite al ejercicio de la autonomía universitaria en su fase de autogobierno y libertad

contractual y se encuentra proscrita constitucionalmente. Así mismo, insta al Ministerio de Educación Nacional y a las entidades de educación superior a establecer lineamientos frente a los deberes y obligaciones de las universidades, instituciones técnicas y tecnológicas en relación con los casos de acosos laboral o de violencia sexual y de género que suceden al interior de las mismas y las normas y estándares que regulan la atención de casos de posible discriminación en razón de sexo o género en contra de estudiantes y docentes en los centros de educación superior.

9. Que la Resolución 014466 del 25 de julio del 2022 expedida por el Ministerio de Educación Nacional fija los *“Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural”*; e insta a las IES a adoptar protocolos e implementar planes de trabajo los cuales deberán incluir indicadores, metas y objetivos necesarios para medir de manera cuantitativa y cualitativa el nivel de avance, implementación, seguimiento y monitoreo de los lineamientos fijados.

10. Que, el Comité de Género y Diversidades, en la sesión No. 2 del 26 de junio de 2024, estudió la propuesta en mención para expedir el Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género con énfasis en acoso sexual y ciberacoso de la Institución Universitaria Digital de Antioquia y recomienda su aprobación.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:


ARTÍCULO 1. Objeto: Adoptar el Protocolo de prevención y atención de casos de violencias basadas en género con énfasis en acoso sexual y ciberacoso, con el propósito de brindar las orientaciones conceptuales, normativas y estratégicas para la prevención de las violencias basadas en género y establecer la ruta de atención integral de casos que puedan presentarse en la Institución Universitaria Digital de Antioquia, el protocolo consta de documento anexo con treinta y seis (36) folios y hace parte integral de la presente Resolución Rectoral.

ARTÍCULO 2. Alcance: Incorporar las disposiciones y el contenido integral del Protocolo

de prevención y atención de casos de violencias basadas en género, con énfasis en acoso sexual y ciberacoso, en la Institución Universitaria Digital de Antioquia, como parte integral de la presente Resolución.

ARTÍCULO 3. Vigencia: La presente Resolución Rectoral rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.



JUAN JOSÉ TORRES RAMÍREZ
RECTOR (Encargado)
RECTORÍA



Proyectó: GABRIELA OTERO GÚZMAN
CONTRATISTA
SECRETARÍA GENERAL



Aprobó: JESSICA ANDREA AGUDELO VELEZ
SECRETARIO GENERAL DE INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
SECRETARÍA GENERAL



Revisó: PEDRO AICARDO ROJAS QUIRAMA
PROFESIONAL ESPECIALIZADO
DIRECCIÓN JURÍDICA



Revisó: CAMILO ALEXANDER HURTADO CASTANO
DIRECTOR ADMINISTRATIVO
DIRECCIÓN JURÍDICA

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIAS
BASADAS EN GÉNERO CON ÉNFASIS EN ACOSO SEXUAL Y CIBERACOSO**

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DIGITAL DE ANTIOQUIA
IU. DIGITAL**

MEDELLÍN, COLOMBIA

2024

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVO.....	5
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
3. DEFINICIONES BÁSICAS.....	6
4. ENFOQUES ORIENTATIVOS	8
5. TIPOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	9
6. TIPOS DE FALTAS	12
7. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL.....	12
8. MEDIDAS PARA LA DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN LA IU DIGITAL.....	13
8.1 Medidas de detección e identificación de riesgos	13
8.2 Medidas de prevención.....	14
8.3 Medidas de atención	14
8.4 Medidas de garantías y protección a las víctimas	16
9. CREACIÓN DEL COMITÉ DE GÉNERO Y DIVERSIDADES.....	16
10. RUTA PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	20
10.1 RUTA EXTERNA	20
10.2 RUTA INTERNA	23
11. ASPECTO NORMATIVO	28
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32
ANEXOS	36
a. Anexo 1. Directorios de Instituciones para remitir los casos de violencias basadas en género	36



INTRODUCCIÓN

El presente protocolo tiene como propósito dar las orientaciones generales a toda la comunidad universitaria para la prevención de las violencias basadas en género y la atención de casos que puedan presentarse en la Institución Universitaria Digital de Antioquia; se tienen en cuenta los diferentes tipos de violencias y tendrá énfasis en acoso sexual y ciberacoso, debido a la naturaleza de la institución, la cual opera de manera digital en el 100% de sus actividades académicas. La ruta de atención le brinda a la Institución las orientaciones a seguir en caso de presentarse una situación de este tipo con miembros de la comunidad académica, de acuerdo con lo establecido por la Ley 1257 de 2008, la Ley 1542 de 2012 y la Resolución 000459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social, la cual adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual.

El Ministerio de Salud define que la ruta de atención integral para víctimas de violencia de género se refiere al conjunto de acciones y procedimientos que, respondiendo a los mandatos normativos, permite garantizar la protección de las víctimas, su recuperación y la restitución de sus derechos. Corresponde a todas las actuaciones que la Institución contempla para atender casos de violencia de género, en el marco de la normatividad correspondiente y con articulaciones intersectoriales pertinentes (Minsalud, 2020).

La IU. Digital, por ser una Institución con enfoque inclusivo, se acoge al marco normativo que insta a la sociedad a proteger los derechos y la dignidad de todas las personas, independiente de su sexo, género, etnia, estrato socioeconómico, religión, orientación sexual, situación de discapacidad, entre otros. En consecuencia, hace un llamado a toda la comunidad para reconocer, identificar, prevenir y/o denunciar todos los casos de violencias basadas en género que puedan presentarse en la Institución, hechos que, de acuerdo con las estadísticas, afecta en mayor proporción a las mujeres, niñas y población LGBTIQ+, dados los estereotipos de género que fomentan la discriminación y las relaciones inequitativas de poder que, a su vez, potencian las agresiones hacia lo femenino.

Por lo anterior, reconocer y apropiarse del presente protocolo busca prevenir y atender los casos que, en cuanto a violencias basadas en género puedan presentarse, así como asegurar un trato digno a las víctimas en caso de identificar un hecho hacia alguna persona perteneciente a la comunidad universitaria, sin vulnerar sus derechos, procurando el respeto, una atención oportuna y la no repetición. Es así como el protocolo está estructurado en 11 apartados que posibilitan de manera general, tener las orientaciones para identificar los tipos de violencias de género existentes, la normatividad asociada, las estrategias para la detección y prevención de violencias y la ruta de actuación en caso de identificar violencias en la Institución. Es de esperar que toda la comunidad universitaria reconozca y acoja el protocolo propuesto y esté presta para avanzar

en su socialización e implementación, pues el fin principal es erradicar cualquier tipo de violencias o discriminación que puedan afectar a estudiantes, profesores, personal directivo, administrativo o contratista, asociados a la Institución Universitaria Digital de Antioquia.



1. OBJETIVO

Brindar las orientaciones conceptuales, normativas y estratégicas para la prevención de las violencias basadas en género; y establecer la ruta de atención integral de casos que puedan presentarse en la Institución Universitaria Digital de Antioquia.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Sujetos:

- a) Estudiantes, profesores, personal administrativo, contratistas y demás colaboradores de la IU Digital.
- b) Pasantes, practicantes y judicantes.
- c) Personas que trabajen en la entidad por medio de mecanismo de tercerización laboral.
- d) Ciudadanos terceros que reciben servicios o atención directa de la entidad, únicamente como sujetos pasivos de las violencias y/o discriminaciones que reconoce este protocolo.

Lugares:

- a) Todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes de la entidad, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales y en el ejercicio de las actividades misionales de la institución: docencia, investigación y/o extensión.
- c) En los lugares donde el personal administrativo, contratista, estudiante o profesores esté tomando su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro de las instalaciones de la Institución.
- d) En las tecnologías de la información, plataformas virtuales, las comunicaciones, los espacios de interacción digital, y en general en el desarrollo digital de actividades propias del cargo o de las obligaciones contractuales.

Nota: El presente protocolo no sustituye las disposiciones relativas al Acoso Laboral contemplado en la Ley 1010 del 2006. Si los hechos están relacionados con conductas de acoso laboral, la solicitud se deberá remitir al Comité de Convivencia Laboral o a quien haga sus veces. Si la queja se enmarca en el ámbito de las violencias basadas en género, será tramitada por el Comité de Género y Diversidades de la institución.

3. DEFINICIONES BÁSICAS

Para una mayor comprensión en la implementación del presente protocolo, se presentan las siguientes definiciones básicas:

Género: “Se refiere a un conjunto de prácticas, disposiciones, papeles, roles, responsabilidades, atributos, espacios, comportamientos, actitudes, etc. que la sociedad asigna a hombres y a mujeres de manera diferenciada, estableciendo un modelo que legitima a nivel social, el deber ser de las mujeres y el deber ser de los hombres en todas las esferas de la vida humana” (Buquet, Montiel y Aguilar, 2014:30 en: MEN, 2018, p. 32) Hace referencia igualmente a las relaciones de poder y a las asimetrías entre hombres y mujeres (MEN, 2018).

Sexo: Se refiere a las características físicas y biológicas con las que se nace y que define a los seres humanos como mujeres, hombres o intersexuales (personas cuya anatomía sexual no se encuadran anatómicamente dentro de los patrones sexuales que constituyen el sistema binario varón/mujer).

Identidad de género: Puede definirse como la afiliación que tiene una persona con un género, es decir, con la autodeterminación de sentirse hombre o mujer, independiente de si ese sentimiento se corresponde o no con los órganos sexuales (García, 2007).

Orientación sexual: Se refiere a la atracción erótico, afectiva o emocional que siente una persona por otra, sea esta del sexo contrario, del mismo sexo, intersexual o de otros géneros (ACNUR, 2014).

Estereotipos de género: Son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género más ampliamente y pueden reflejarse y reforzarse con las creencias, mitos, las leyes, las prácticas institucionales y los medios de comunicación. (ONU Mujeres, 2021).

Discriminación por razón de género: Se define como: *"Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera."* [Naciones Unidas, 1979. "Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer". Artículo 1].

Patriarcado: Se define como el “sistema de dominación masculina que determina la opresión y subordinación de las mujeres” (Varela, 2008, p. 85). Se configura en una forma de organización social, política, económica, religiosa y militar, que da preponderancia al punto de vista, discursos, prácticas y derechos del varón.

Androcentrismo: Es definido como la visión de mundo y de las relaciones sociales basada en el punto de vista masculino (RAE, 2019), lo que significa la prevalencia de un mundo hecho a la medida e intereses del varón, que se ve reflejado en el lenguaje, en la ciencia, la historia, las políticas, entre otros.

Violencias basadas en género: Corresponden a cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género, que sobrevaloran lo relacionado con lo masculino y subvaloran lo relacionado con lo femenino. Son un problema de salud pública por las graves afectaciones físicas, mentales y emocionales que sufren las víctimas; por la gravedad y magnitud con la que se presentan y porque se pueden prevenir. (Minsalud, 2019).

Violencia contra la mujer: Se entiende como cualquier acción u omisión que provoquen muerte, daño o sufrimiento a las mujeres solo por serlo; violencias que pueden ser de tipo físico, sexual, psicológico, económico, patrimonial y que se den en el espacio público o en el privado (Ley 1257 de 2008). En consecuencia, se entiende que existe esta categoría, en específico, para reconocer que son las mujeres las que en mayor proporción afrontan este tipo de violencias.

Violencias contra la población LGBTIQ+: Se refieren a cualquier acción u omisión, que provoque muerte, sufrimiento, daño físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial a cualquier persona por su orientación sexual, identidad o expresión de género. Las acciones de discriminación y violencias afectan de manera directa a dicha población en la medida en que tienen menores oportunidades laborales en comparación con la población heterosexual; presentan mayores casos de exclusión o expulsión de sus familias, recintos educativos, privados o públicos, son objeto de agresiones físicas por parte de la fuerza pública o grupos armados, entre otros.

LGBTIQ+: Acrónimo que recoge la reivindicación política de las personas que se asumen como lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, transexual, travesti, intersexual y queer.

Discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género: Se puede definir como las actitudes y prácticas que manifiestan rechazo, aversión, odio, asco o temor irracional hacia la homosexualidad, hacia las personas con orientación homosexual o que se perciben como tal, así como por las personas trans (transfobia).

4. ENFOQUES ORIENTATIVOS

Los enfoques orientativos del presente Protocolo y Ruta de Prevención y Atención de Violencias de Género están basados en las recomendaciones dadas por el MEN y ONU Mujeres, estos son: enfoque diferencial, de interseccionalidad, enfoque de género, enfoque global y enfoque centrado en las víctimas y en la premisa de no causar daño. A continuación se desarrolla cada uno:

Enfoque diferencial: Se refiere al método de análisis y de acción que permite visibilizar las formas de exclusión que se pueden presentar con estudiantes de algunos grupos priorizados en la educación superior, con el propósito de brindar una adecuada atención y protección de esta población en el sistema educativo. Se enmarca en una perspectiva de los Derechos Humanos y es la base para la consolidación de procesos educativos inclusivos, que posibiliten eliminar las barreras físicas, pedagógicas y/o actitudinales y donde la diversidad y la diferencia se conciben como eje fundamental que enriquece los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Enfoque de interseccionalidad: permite entender la violencia de género, no como un hecho aislado, sino que coexiste con múltiples formas de discriminación que pueden profundizar los daños y hacer particular la experiencia de la violencia. En ese sentido, este enfoque tiene en cuenta, además el contexto territorial, la clase socioeconómica, la pertenencia a grupos étnicos, la orientación sexual, entre otros. Al articularse las discriminaciones se amplían las brechas de desigualdad no solo entre hombres y mujeres si no entre distintos grupos de mujeres: mujeres mestizas frente a mujeres afrodescendientes; mujeres urbanas frente a mujeres rurales; mujeres indígenas frente a mujeres no indígenas, etc.

Enfoque de género: Permite comprender y evidenciar los intereses, necesidades, relaciones de poder y demandas de mujeres y hombres con el propósito de atacar el acceso desigual e inequitativo a la educación por razones de género, comprender las causas de las violencias basadas en género y generar estrategias para su prevención y erradicación.

Enfoque global: Posibilita que las acciones frente a las violencias de género y sexuales incluyan el diseño e implementación de estrategias que promuevan la cero tolerancia frente a estas violencias, y permitan cuestionar y transformar las prácticas, comportamientos y antivalores que las causan. Las estrategias de enfoque global pueden centrarse en campañas comunicativas, formación, conversatorios, entre otros, y deben atender a cuatro niveles: individual, relacional, comunitario e institucional.

Enfoque centrado en las víctimas y en la premisa de no causar daño: orienta a que las Instituciones de Educación Superior - IES, desde sus estrategias de prevención y atención traten a las víctimas con dignidad y respeto y les proporcionen garantías para acceder a servicios

oportunos y de calidad: confidencialidad, respeto, escucha libre de prejuicios, acompañamiento, acción sin daño, no revictimización, acceso a información completa sobre derechos y servicios de atención. Además, implica cero tolerancias hacia las violencias de género y rendición de cuentas por parte de los presuntos agresores.

5. TIPOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

Las violencias basadas en género son aquellas que se cometen por razones de género, es decir, se agrede o violenta a mujeres por su condición de género, o a personas pertenecientes a la población LGBTIQ+ por salirse de los parámetros establecidos por el sistema sexo-género. En este sentido, es importante aclarar que al hablar de violencias de género no se hace referencia exclusivamente a las violencias que sufren las mujeres.

Este tipo de violencias incluye todos los actos que atenten contra la dignidad e integridad de las personas, tales como violencias físicas, sexuales, psicológicas, amenazas, coacción, acoso, entre otros, que puedan presentarse en el espacio público o privado, del ámbito laboral, educativo, familiar, religioso, deportivo, entre otros. Las violencias basadas en género se cometen con mayor frecuencia hacia mujeres, niñas y población LGBTIQ+, lo que refleja un sistema cultural y simbólico que concibe los cuerpos de las mujeres como objetos, no reconoce la diversidad; lo que, en últimas, refleja unas relaciones de poder androcéntricas. A continuación, se presentan los principales tipos de violencias basadas en género, a los cuales se acoge el presente protocolo.

La Ley 1257 de 2008 establece cuatro tipos de daños que pueden surgir de los episodios de violencia contra las mujeres:

Daño o sufrimiento físico: Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.

Daño psicológico: Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

Daño o sufrimiento sexual: Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se

considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.

Daño patrimonial: Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.

Violencia simbólica: Este tipo de violencia generalmente se transmite a través de los medios de comunicación (televisión, internet, radio, publicidad, anuncios) o los discursos educativos (lenguaje sexista) o cotidianos (chistes, comentarios sexistas), que reproduce de manera masiva estereotipos y prejuicios que discriminan y violentan a las mujeres y a la población LGBTIQ+. Se caracteriza por difundir el cuerpo de las mujeres como objeto sexual, pero también a reproducir los roles tradicionales de género que fomentan la discriminación y la brecha social entre hombres y mujeres. Es importante destacar que las mujeres y la población LGBTIQ+ son más propensas a ser víctimas de estos tipos de violencias en el ámbito educativo. Situación que se explica debido a que en los escenarios educativos se presentan relaciones e interacciones de género jerarquizadas, esto es, donde también se reproducen relaciones de poder, por ejemplo, entre profesores y estudiantes, directivos y empleados, entre otros.

Violencia sexual: Sucede cuando existe acoso, manoseo, se obliga a la persona a tener relaciones o contacto físico o verbal con contenido sexual en contra de su voluntad.

Acoso sexual: Es la conducta que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona. (Código Penal Colombiano, Art. 210-A9).

Ciberacoso: Forma de intimidación con uso deliberado de tecnologías de información (internet, redes sociales virtuales, telefonía móvil y videojuegos online) para ejercer maltrato psicológico y continuado (Ley 1620 de 2013), en este caso de contenido sexual. El ciberacoso se refiere a la agresión psicológica que realiza una persona a través de las nuevas tecnologías como las redes sociales, el correo electrónico, los sistemas de mensajería, entre otros, acciones que se dan de forma sostenida y repetidas en el tiempo con la única finalidad de discriminación, dominación e intromisión sin consentimiento en la privacidad de la víctima.

Grooming: Creación de perfiles falsos para acosar, intimidar y abusar de personas menores de edad. Consiste en que una persona acosadora crea un perfil falso que simulan la edad de la víctima, les agregan a las redes sociales y tratan de ganarse la confianza con manipulación y

mentiras para acceder a fotos o vídeos con el fin de ser publicados en páginas de pornografía o con el propósito de extorsionar. (Secretaría Distrital de la Mujer, 2019).

Sexting: Consiste en el envío de fotos y vídeos con contenido sexual que posteriormente son difundidos y publicados sin el consentimiento de las personas involucradas, violando su privacidad e intimidad. (Secretaría Distrital de la Mujer, 2019).

Todos los tipos de violencia basadas en género descritos anteriormente se convierten en un desafío para las Instituciones de Educación Superior, puesto que, de no atacarlas y prevenirlas, amenazan la estabilidad de la entidad, así como su misión educativa y en general afecta a la sociedad en su conjunto.

En la publicación “La prevención de la violencia contra las mujeres y niñas en el contexto educativo” (ONU Mujeres et al., 2014), hacen referencia a cinco modalidades de violencia:

a. La violencia institucional: son acciones u omisiones de las autoridades educativas, el personal administrativo y/o docente que mantienen políticas y prácticas que discriminan, que dificultan, obstaculizan o impiden el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en los entornos educativos.

b. Violencia del personal docente hacia las mujeres y las niñas. Son actos y omisiones centrados en la discriminación, la reproducción de la división sexual del trabajo y en el poder jerárquico generado por el personal docente hacia las mujeres y las niñas en el entorno educativo, sus proximidades o en las redes sociales o plataformas digitales vinculadas a las Instituciones educativas contra la libertad, integridad y seguridad de las estudiantes.

c. Violencia entre pares por razones de género: alude a acciones que causan daño centrados en la discriminación y el abuso de poder generado entre las/os alumnos, personal administrativo o docente (pares), por razones de género y que se realiza en el entorno educativo, sus proximidades o en las redes sociales o plataformas digitales vinculadas a las instituciones educativas, atentando contra la libertad, integridad y seguridad.

d. Violencia en el entorno escolar: se refiere a actos que en el espacio público y semipúblico aledaños a las instituciones de educación o en las plataformas digitales, así como en las redes sociales, vulneran la libertad, dignidad, seguridad de las mujeres, o ponen en riesgo su vida o salud física o mental.

e. Violencia de pareja o familiar. Se refiere a hechos de violencia que se presenta en los entornos educativos, que pueden ser una extensión de la violencia doméstica o de pareja.

6. TIPOS DE FALTAS

Se presentan a continuación los tipos de faltas relacionadas con las violencias basadas en género en el ámbito educativo, las cuales se referencian del Acosómetro presentado por la Secretaría de las Mujeres de la Gobernación de Antioquia.

Falta leve: Son faltas leves todas las conductas que impliquen violencia no verbal como gestos obscenos, miradas lascivas, entre otros.

Falta grave: Son faltas graves todas las conductas que implique violencia verbal, como sonidos grotescos, chistes sexistas o discriminatorios, refranes que discriminen, apodosos violentos, comentarios referidos al cuerpo o comentarios referidos al acto sexual, exhibición de partes íntimas sexuales, entre otros.

Faltas gravísimas: Son faltas gravísimas todas las conductas que impliquen violencia física, como lo son los roces no consentidos, amenaza con objetos o armas, obstrucción del paso, persecución, manoseo no consentido, golpes o agresiones o forzar a tener relaciones o actos sexuales, entre otros.

7. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL

De acuerdo con la Ley 360 de 1997 y a la Ley 1257 de 2008, las víctimas de violencia sexual deben recibir un trato digno y respetuoso que garantice los siguientes derechos:

- a) Recibir toda la información necesaria sobre la ruta de actuación y sobre sus derechos.
- b) Ser tratada con dignidad, privacidad y respeto durante cualquier entrevista o actuación con fines médicos, legales o de asistencia social.
- c) Ser informada acerca de los procedimientos legales que se derivan del hecho punible.
- d) Ser informada de los servicios disponibles para atender las necesidades que le haya generado el delito.
- e) Tener acceso a un servicio de orientación y consejería gratuito para ella y su familia atendido por personal calificado.
- f) Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de calidad.
- g) Tener acceso gratuito a los siguientes servicios: 1. Examen y tratamiento para la prevención de infecciones de transmisión sexual, incluido el VIH/SIDA. 2. Examen y tratamiento para trauma físico y emocional. 3. Recopilación de evidencia médica legal. 4.

Ser informada sobre la posibilidad de acceder a la indemnización de los perjuicios ocasionados con el delito. 5. Ser informada sobre la opción de aplicar métodos anticonceptivos de emergencia, si la víctima de violencia sexual recibe atención médica antes de las 72 horas. 6. Contar con asesoría para IVE (Interrupción Voluntaria del Embarazo), si la atención médica se ofrece 72 horas después de ocurrida la agresión sexual.

- h) No ser revictimizada, lo que significa la no desmotivación de las denuncias; no solicitar pruebas como requisito para recibir la denuncia; omitir opiniones, juicios de valor o consejos sobre los hechos de violencia; no menospreciar los hechos resaltados por la persona victimizada; no culpabilizar a la víctima por los hechos ocurridos o justificarlos; no indagar por la conducta sexual de la persona víctima o detalles vergonzosos; no someter a la víctima a la repetición innecesaria de su narración de los hechos; brindar privacidad a la víctima; no asumir una posición autoritaria o sobreprotectora que limite la autonomía a la víctima.
- i) Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia.

8. MEDIDAS PARA LA DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN LA IU DIGITAL

8.1 Medidas de detección e identificación de riesgos

Con el fin de identificar los riesgos que puedan derivar en violencias de género y violencias sexuales, la Institución Universitaria Digital de Antioquia implementará las siguientes medidas:

- 9. Realizar encuentros de formación en atención de casos de violencias basadas en género y sexuales dirigidos al Comité de la IU. Digital para activar y hacer seguimiento a la ruta de atención. La capacitación podrá ser brindada por Instituciones y personas expertas en el tema.
- 10. Desplegar acciones para identificar conocimientos previos sobre los temas, factores protectores y propuestas para la prevención de violencias de género.
- 11. Caracterizar la población estudiantil, así como a la población docentes y administrativa para identificar perfiles, territorios de mayor impacto por el conflicto armado, edad, género, orientación sexual y/o identidad de género, madres cabeza de hogar, núcleo familiar, estudiantes con discapacidad, estrato socioeconómico, entre otros.

12. Instalar canales de comunicación y de contacto donde puedan registrarse, asesorarse y/o remitirse los presuntos casos de violencias basadas en género.
13. Atender, orientar, acompañar y hacer seguimiento a los casos identificados de violencias basadas en género, cuando la persona victimizada así lo determine.

8.2 Medidas de prevención

Con el fin de prevenir las violencias basadas en género, la IU. Digital tomará medidas de forma permanente, que estén en consonancia con la realidad institucional y las características de la comunidad académica. Las medidas se enmarcan en tres (3) grandes estrategias:

Estrategias de difusión: Se entienden como las estrategias orientadas a divulgar los contenidos expuestos en el presente protocolo, buscando que estos sean apropiados por la comunidad académica. Las acciones de difusión abarcan desde el envío de correos electrónicos a cada integrante de la comunidad académica, hasta el diseño y difusión de piezas de comunicación que posibiliten transmitir la información más relevante en cuanto al tipo de violencias, los derechos de las víctimas, las rutas de atención, entre otros.

Estrategias edu-comunicativas: Se entienden como aquellas orientadas a generar la toma de conciencia con respecto a las violencias basadas en género, sus causas y las maneras de prevenirlas y denunciarlas. Dichas estrategias podrán desarrollarse a partir de la generación de campañas edu-comunicativas de diversa índole: Ecards, micro vídeos, podcast, infográficos, acciones artísticas y culturales, conmemoración de fechas claves, entre otros.

Estrategias de formación y sensibilización: Se entienden como aquellos procesos orientados a la formación de la comunidad académica que posibiliten ahondar en la prevención e identificación de las violencias basadas en género. Las acciones formativas podrán centrarse en la implementación de cursos cortos de género, diplomados, talleres, seminarios, conversatorios, webinars o charlas, que posibiliten la apropiación e interiorización del tema, además de la articulación con diferentes colectivos o Instituciones competentes en el tema y/o con la conformación de grupos de género al interior de la institución.

8.3 Medidas de atención

Son todas las medidas de tipo temporal que buscan reestablecer los derechos de las personas victimizadas, cuando el hecho de violencia basada en género se da en el ámbito misional de la institución. Las medidas de atención son las siguientes:

- **Medidas de atención médica:** Estabilizar a la persona victimizada en el área de salud o la dependencia que haga sus veces de la IU. Digital, en caso de que la persona lo requiera y posteriormente activar la ruta externa de atención con la entidad de salud de la respectiva víctima, según sea el caso.
- **Medidas de atención psicosocial:** La persona victimizada contará con asesoría de personal psicosocial para hacer acompañamiento del caso, si así es requerido. Estas medidas estarán dirigidas a favorecer la salud mental y emocional de la persona victimizada, para lo cual se deberán tener en cuenta las siguientes pautas:
 - Promover la desculpabilización de la persona victimizada.
 - No presionar para que se hable de los hechos.
 - Dar explicaciones sobre los síntomas que pueda sentir la persona victimizada.
 - Orientar sobre derechos y rutas de atención.
 - Apoyar la búsqueda de mecanismos personales, familiares, institucionales, sociales para la protección de la víctima.
 - Activar rutas de protección.
- **Medidas de atención en asesoría jurídica:** Brindar asesoría jurídica con profesional sensibilizado en temas de género o activar ruta de acompañamiento jurídico especializado con entidades o instituciones que trabajan en temas relacionados; si la persona victimizada así lo requiere, independiente si la activación de la ruta es externa o interna.
- **Medidas de atención para estudiantes:** Si la persona victimizada es estudiante y el presunto agresor un profesor, coordinador o compañero de estudio; se deberá dar la posibilidad a la víctima para el cambio de curso o del grupo, así como un segundo calificador de exámenes o actividades académicas si así se amerita, la cancelación del curso y otras que se requieran, mientras se realiza el debido proceso disciplinario de ser el caso y si la víctima así lo considera.
- **Medidas de atención para personal profesoral, administrativo o directivo:** Si la persona victimizada es empleada de la institución sea en calidad de profesor, administrativo/a o directivo/a, se debe informar al área de Gestión Humana para que esta tome las medidas respectivas de acuerdo con la Ley 1010 de 2006 y a las recomendaciones dadas por el Ministerio del Trabajo.
- **Medidas para la activación de la rutas internas o externas:** Cuando el caso de violencia basada en género identificada involucre a miembros de la comunidad académica (profesores, estudiantes, personal administrativo, directivo) y no se convierta en un riesgo inminente para la integridad física y mental de la persona victimizada, se constituye en

falta disciplinaria, para lo cual se deberán activar las rutas internas que determinan a qué instancia competente debe remitir el caso. Cuando el caso se trata de un delito que comprometa la integridad física, mental y/o moral de la persona, se deben activar las rutas externas. (Ver numeral 10)

8.4 Medidas de garantías y protección a las víctimas

Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías:

- a) Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- b) Recibir atención emocional y psicológica.
- c) Pedir traslado del área de trabajo si se determina que existen condiciones de riesgo para la víctima.
- d) Permiso para realizar teletrabajo si se determina que existen condiciones de riesgo para la víctima.
- e) Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- f) Terminación del contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- g) Las medidas contenidas en los literales c), d), e) y f), serán implementadas solamente a solicitud de la víctima.
- h) La entidad garantizará la estabilidad laboral de la víctima denunciante, esta medida de protección se extenderá a quienes sirvan como testigos por estos hechos ante la autoridad competente que adelante el trámite de la queja o denuncia.

Las medidas implementadas por la entidad en virtud de este protocolo no implicarán una presunción para el reconocimiento de un vínculo laboral con el contratista de prestación de servicios.

9. CREACIÓN DEL COMITÉ DE GÉNERO Y DIVERSIDADES

Para implementar y hacer seguimiento al protocolo establecido, se crea el Comité para la Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género de la IU. Digital.

Objeto del Comité: Promover, implementar y hacer seguimiento a las medidas de detección, prevención y atención de violencias basadas en género, planteadas en el protocolo.

Integrantes: El Comité está conformado por representantes de las siguientes dependencias, quienes tendrán voz y voto:

- Secretaria/o General o su designado.
- Vicerrector/a Académica o su designado.
- Vicerrector/a Administrativa y Financiera o su designado.
- Director/a de Bienestar o su designado.
- Director/a de Recursos Humanos o su designado.

Nota: Previo a la reunión, cada dependencia debe notificar por correo al Comité de Género y Diversidades, el nombre de la persona designada, si el representante no puede participar.

Apoyos al Comité: El Comité cuenta con los siguientes apoyos que tienen voz, pero no voto:

- Psicóloga o Psicólogo designado por el Comité.
- Abogado o abogada designada por el Comité.

Nota: El Comité tendrá la potestad de solicitar acompañamiento o asesoría de personal externo, experto en el tema en caso de que sea requerido.

Competencia: El Comité tiene la competencia de promover e implementar todas las medidas que posibiliten la detección y prevención de las violencias de género en la Institución.

Presidencia del Comité: El Comité de Género y Diversidades deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un presidente quien tendrá las siguientes funciones:

1. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias.
2. Coordinar ante la Institución las recomendaciones aprobadas en el Comité.
3. Gestionar ante la Rectoría los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

Elección de la presidencia del Comité: La elección de la presidencia del Comité se hará por los miembros con derecho a voto de este órgano, por un periodo de un año, el cual se podrá renovar de manera indefinida por decisión de los miembros a través de elección anual.

La elección de la presidencia se hará con una votación de la mayoría simple que se adelantará de la siguiente manera:

- En la primera sesión del año se adelantará la votación.

- En esta sesión los miembros que estén interesados en postularse a la presidencia del comité lo manifestarán.
- La votación se realizará de manera pública entre los miembros, los cuales manifestarán su voto en voz alta.
- En caso de empate entre dos o más aspirantes se adelantará una nueva votación.

Secretaría Técnica: Bienestar Institucional cumplirá la función de Secretaría Técnica, la cual tiene las siguientes funciones:

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Elaborar las actas de las reuniones del Comité.
3. Realizar los informes semestrales y presentarlos ante el Comité.

Funciones del Comité: Las funciones del Comité serán las siguientes:

- ✓ Diseñar e implementar las medidas de prevención de violencias de género para toda la comunidad académica.
- ✓ Atender, asesorar y brindar acompañamiento a la población estudiantil en materia de violencias de género.
- ✓ Brindar acompañamiento psicosocial a las víctimas cuando éstas lo requieran.
- ✓ Diseñar e implementar las medidas de prevención de las violencias de género para el personal docente y administrativo de la institución.
- ✓ Brindar atención, asesoría y acompañamiento, a personal profesoral, directivo, contratista y en general empleados/as de la institución.
- ✓ Hacer la debida articulación de este Comité con el Comité de Convivencia Laboral de la Institución.
- ✓ Brindar asesoría jurídica en los casos detectados cuando el presunto agresor sea un miembro de la comunidad académica, si así es requerido.
- ✓ Hacer la revisión, actualización y/o ajuste del presente protocolo de acuerdo con la normatividad vigente.
- ✓ Suscribir acta de confidencialidad sobre los casos que se adelanten en el Comité.
- ✓ Presentar el informe anual de balance de los procesos y actividades desarrolladas en materia de prevención y atención de violencias de género.
- ✓ Publicar trimestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, a través de la plataforma SIVIGE, de acuerdo a la Ley No. 2365 de 2024.

Obligaciones de la dupla psico-jurídica: profesional en derecho y psicología

- ✓ Hacer la recepción de casos de estudiantes, personal directivo, administrativo, profesores, contratistas y demás colaboradores de la IU Digital, y activar las rutas internas o externas, de acuerdo con la naturaleza del posible caso de violencia de género que se esté dando.
- ✓ Llevar el registro y seguimiento a los casos y orientaciones para un adecuado acompañamiento, respetando los derechos de las víctimas.
- ✓ Presentar los informes de los avances y acciones desarrolladas en los casos atendidos.
- ✓ Registrar mediante los formatos y medios establecidos por la institución los casos, cuando estos ingresen como Ruta Externa.

Capacitación de los miembros del Comité: Las personas designadas para hacer parte del Comité deberán tener sensibilización, formación y experiencia para la implementación de las estrategias propuestas en el protocolo, así como discreción y empatía. El Comité responsable de la implementación del presente protocolo y ruta de atención, deberá conocer a profundidad este documento, ser respetuoso, generar confianza, estar capacitado para la atención a las víctimas, no revictimizar a las personas que denuncien o consulten, guardar toda la confidencialidad del caso, actuar de manera profesional y dar un trato digno a las personas que requieran sus servicios.

Las personas integrantes del Comité deberán recibir capacitación en temas de prevención, detección y atención de casos de violencias basadas en género de manera periódica, así como asesorías de personal e instituciones externas cuando así se requiera.

Registro de los casos: Una vez el Comité responsable haga seguimiento y estadística de los casos, documentará los hechos conservando el derecho a la protección de datos personales y protegiendo los derechos de las personas victimizadas. Esta información sistematizada podrá ser utilizada para investigaciones, observatorios de género, solicitudes del Ministerio de Educación Nacional, con el fin de hacer seguimiento a los hechos de violencia que se presenten en el ámbito de la educación superior y generar estrategias de actuación. Además, el registro de la información permitirá tener de primera mano la tendencia en violencias de género que pueda presentarse en la IU. Digital con el fin de tomar acciones para su prevención y erradicación.

Quorum. El Comité podrá sesionar y tomar decisiones con la participación de la mitad más uno de sus integrantes.

Periodicidad. El comité sesionará de manera ordinaria trimestralmente donde realizará balance de los procesos desarrollados para la prevención y atención de casos de violencias basadas en

género, las cuales deberán dejar como producto actas donde se determinen las decisiones y/o responsabilidades planteadas. Así mismo, podrá sesionar de manera extraordinaria cuando las circunstancias así lo ameriten.

Vigencia: El Comité en pleno revisará y ajustará el presente protocolo de manera bianual.

10. RUTA PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

Una vez se identifique un caso de violencia basada en género que comprometa a personas integrantes de la comunidad académica de la Institución Universitaria Digital de Antioquia, tal como lo expresa el título 2 (ámbito de aplicación), se activará la presente ruta, la cual se define en este apartado.

Se presenta a continuación la ruta de atención de casos de violencias basadas en género, con especial énfasis en acoso sexual y ciberacoso. Los lineamientos recomendados para atender de manera oportuna los casos identificados en la Institución, estarán orientados por el seguimiento de cuatro (4) fases a saber:

Fase 1: Reporte y registro del caso

Fase 2: Atención del caso

Fase 3: Seguimiento del caso

Fase 4: Cierre del caso.

FASES PARA LA ACTIVACIÓN DE LA RUTA

A continuación, se desarrolla cada una de las fases propuestas para la activación de la ruta para la atención oportuna de casos de violencias basadas en género. Es de aclarar que las diferentes fases no implican un desarrollo lineal o la ejecución total de las mismas, el tránsito por cada una de ellas dependerá del caso particular.

10.1 RUTA EXTERNA

Si el tipo de violencia basada en género representa una situación de riesgo inminente para la vida, la integridad física y/o psicológica de la persona victimizada y está tipificada como delito de

acuerdo con el Código Penal Colombiano, se activará la **Ruta Externa**, que a continuación se detalla:

Fase 1. Reporte y registro del caso

La persona perteneciente a la comunidad académica (estudiante, profesor, directivo/a, administrativo/, contratista) que sufra de algún tipo de violencia basada en género, o quien se entere de algún hecho, deberá informar del caso a través de las herramientas establecidas por la entidad.

Para la recepción de quejas o casos de violencias basadas en género, la institución dispondrá de canales de comunicación y de contacto, los cuáles serán socializados y visibilizados por diferentes medios.

Si el caso de violencia identificado ocurre en alguna de las instalaciones donde se ubica personal de la comunidad académica o donde sea desarrollado algún evento de la IU. Digital, se deberá reportar de manera inmediata al personal de vigilancia de la Institución y/o al personal encargado del evento que haga parte de la Institución, quienes deberán remitir a la entidad de salud más cercana y a las autoridades municipales correspondientes, toda vez que la vida de la persona victimizada esté en riesgo. También se podrá informar de la emergencia a las líneas municipales o nacionales dispuestas para la atención de estos casos.

Casos de violencia que impliquen menores de edad: En caso de que el hecho se presente con personas menores de 18 años, de inmediato se debe informar a la familia o redes de apoyo de confianza de la persona victimizada, al ICBF y a la Policía de Infancia y Adolescencia.

Fase 2. Atención del caso

Cuando la violencia de género comprometa la integridad física y/o mental de la víctima, se deberán realizar las siguientes acciones de manera inmediata:

- a) **Estabilización emocional:** En el momento de detectar a una víctima de violencia basada en género que ponga en riesgo la estabilidad física y emocional de la persona, se debe estabilizar emocionalmente a través de primeros auxilios psicológicos. La estabilización emocional la realizará el equipo institucional capacitado para tal fin o las entidades externas que atiendan el caso.

- b) **Remisión a entidades de salud:** Después de que la persona victimizada sea estabilizada, se remite a la entidad de salud más cercana. Estas entidades deberán recibir y atender a la persona sin ningún tipo de demora, requisito u obstáculo para que se inicie su atención integral y se encargará de prestar todos los servicios que la víctima requiere en materia de atención médica, psicológica, psiquiátrica y de justicia (Ley 1257 de 2008; Resolución 000459 de 2012).
- c) **Remisión a las autoridades competentes:** Será la entidad de Salud la que deberá remitir el caso a las autoridades competentes cuando a esto haya lugar. La Institución brindará la asesoría jurídica a la persona victimizada para que conozca la ruta de denuncia ante las autoridades competentes cuando así sea requerido. La Institución informará a la víctima su derecho a acudir a la Fiscalía General de la Nación si así lo considera.
- d) **Remisión de casos al Comité:** La persona funcionaria, contratista o colaboradora de la IU. Digital que remite el caso a la entidad de salud o a las líneas establecidas por el gobierno, deberá informar de lo sucedido al Comité de Género y Diversidades en un tiempo no mayor a tres (3) días hábiles, por el medio establecido para tal fin; así mismo el Comité deberá tomar las medidas de restablecimiento de derechos de las víctimas en un lapso no mayor a siete (7) días hábiles.

Medidas de restablecimiento de derechos de las víctimas

- a) **Información de los derechos y acompañamiento institucional:** Una vez la persona victimizada sea estabilizada y atendida de manera integral por las entidades de salud, la persona integrante del Comité encargada de atender el caso deberá dar información de los derechos y el acompañamiento que brinda la institución en temas de acompañamiento psicosocial, académico, laboral, entre otros. Para lo cual, se solicitará la firma del consentimiento informado para proceder con el acompañamiento institucional que aplique.
- b) **Acompañamiento psicosocial:** La persona profesional en psicología hará acompañamiento a la persona victimizada toda vez que ésta lo solicite y/o lo acepte. El acompañamiento estará enfocado en primeros auxilios psicológicos si así se requiere, en el restablecimiento de los derechos, en acciones de autoprotección u otras que la persona considere necesarias.
- c) **Medidas para la no revictimización:** Se tomarán todas las medidas necesarias como la reubicación laboral y/ o académica, entre otras, cuando sea requerido.

- d) **Acciones simbólicas de prevención y de restablecimiento de derechos:** Dependiendo del caso, se desarrollarán acciones simbólicas, pedagógicas, educativas, culturales, entre otras, con el fin de que sean restablecidos los derechos de la persona victimizada, se generen acciones de no repetición y prevención de violencias basadas en género.
- e) **Remisión del caso al área u organismo encargado:** El Comité de Género y Diversidades remitirá el caso al área u organismo encargado de adelantar el proceso disciplinario cuando haya lugar.

Para brindar una atención integral oportuna, el Comité podrá articularse con entidades u organizaciones locales, a las cuales se referirá o remitirá el caso, cumpliendo toda la normatividad relacionada con la protección de datos.

Fase 3: Seguimiento del caso

Todos los casos de violencias basadas en género sin excepción que se hayan presentado en el marco de las actividades misionales de la institución y que fueron atendidos por el Comité, en el marco de la ruta establecida en el presente protocolo, deberán ser objeto de seguimiento por parte del Comité establecido para activar y atender dichos casos. El propósito del seguimiento es verificar el estado actual, los resultados de la gestión realizada, así como la restitución de los derechos de la persona victimizada.

Es así como el Comité realizará el seguimiento periódico trimestral con el propósito de verificar que se hayan aplicado los procedimientos y brindado la atención respectiva, de acuerdo con el tipo de caso.

Fase 4: Cierre del caso.

Con el fin de informar sobre el cierre del caso al Comité, se deberá diligenciar el formato correspondiente de manera completa, donde se determina el seguimiento realizado, así como si este fue cerrado o sigue activo.

10.2 RUTA INTERNA

Si el tipo de violencia basada en género no representa una situación latente o inminente de riesgo a la salud física o psicológica de la persona victimizada, se activará la **Ruta Interna**, que a continuación se detalla:

El caso será recibido por la abogada y psicóloga del Comité, quienes para activar la ruta interna o externa deberán contar con la manifestación afirmativa y consentimiento por escrito por parte de la persona victimizada, siempre y cuando el hecho no ponga en riesgo su integridad física y/o mental, de ser el caso, la ruta externa se activará de forma inmediata.

Fase 1: Reporte del caso.

- a) **Reporte del caso:** El reporte de un caso relacionado con violencias basadas en género deberá registrarse a través de los canales y medios que establezca la institución para tal fin.
- b) **Apertura del proceso:** Una vez recibido el caso, la psicóloga y abogada designadas por el comité para tal fin, se pondrán en contacto vía correo electrónico con la persona victimizada con el fin de acordar un encuentro para dar información de los derechos y acompañamiento institucional y solicitar la firma del consentimiento informado para proceder con la activación de la ruta interna y con la remisión del caso al Comité de Género y Diversidades.
- c) **Confidencialidad de los casos tramitados por el Comité:** El registro de los casos de violencias basadas en género que se reciban, deberán ser protegidos y custodiados por el Comité de Género, en todo caso, se deberá guardar la confidencialidad de las personas victimizadas. Por lo anterior, las actas que se generen sobre los casos recibidos, no podrán ser públicas y deberán tener reserva.

Fase 2: Atención del caso.

- a) **Encuentro psico jurídico con la persona victimizada:** Se adelanta un encuentro entre la abogada, la psicóloga y la persona victimizada con el fin de brindar la información del acompañamiento por parte del Comité de Género, así como las posibles acciones de restitución de derechos (acompañamiento psicosocial, asesoría jurídica en caso de requerirse, ajustes laborales o académicos). Se brindará el consentimiento informado para su firma. Si la persona victimizada lo considera, se ampliará la información sobre el caso. Para activar la ruta interna se debe contar con el consentimiento informado de la persona victimizada. Una vez firmado el consentimiento informado por parte de la víctima, el equipo

psico jurídico deberá solicitar a la secretaría técnica del Comité, una reunión extraordinaria, que se deberá realizar en un plazo no mayor a siete (7) días hábiles.

- b) **Revisión del caso por parte del Comité:** Será el Comité quien inicialmente revisará y analizará el caso de acuerdo con el informe que brinde la abogada y la psicóloga. De acuerdo con dicha información se determinarán las medidas de acompañamiento y la atención a realizar. El Comité deberá realizar este procedimiento en un lapso no mayor a quince (15) días hábiles contados a partir del reporte del caso.
- c) **Remisión al área encargada de la institución por parte del Comité:** Siempre que la queja o el caso de violencia basada en género implique como presunto agresor a un miembro de la comunidad universitaria (profesor, estudiante, administrativo, contratista, directivo o personas que trabajan en la entidad por mecanismo de tercerización laboral), el Comité, posterior a la evaluación y análisis del hecho, remitirá el caso a la autoridad competente, así:

De la calidad de profesor como presunto agresor:

- Profesor de carrera o aspirante a carrera: Se deberá remitir el caso ante la Oficina de Control Interno Disciplinario y la Dirección de Recursos Humanos para lo que corresponda y se tendrá como base lo estipulado en el presente protocolo.
- Profesor ocasional o de cátedra: Se deberá remitir el caso ante la Procuraduría General de la Nación cuando se considere que puede haber lugar a una falta disciplinaria grave o cuando la persona victimizada así lo determine, y se tendrá en cuenta lo estipulado en el Estatuto Profesoral vigente y en lo contemplado en el presente protocolo.
- Profesor visitante: Se deberá remitir el caso a la entidad a la cual el profesor se encuentra vinculado para que esta adelante el respectivo proceso disciplinario.
- Profesor Ad Honorem: Se deberá remitir a la Oficina de Control Interno Disciplinario con el fin de que adelante el respectivo proceso disciplinario.

De la calidad de estudiante como presunto agresor:

- Estudiante con matrícula vigente en la IU Digital: Se deberá remitir el caso ante el respectivo Decano y a la Dirección de Bienestar, y se tendrá como base

sancionatoria el Reglamento Estudiantil vigente y lo estipulado en el presente protocolo.

De la calidad de funcionario vinculado como presunto agresor

- Si el presunto agresor hace parte del personal vinculado: Se deberá remitir el caso ante la Oficina de Control Interno Disciplinario y se tendrá como base el Régimen Disciplinario del Servidor Público y lo estipulado en el presente protocolo.

De la calidad de contratista como presunto agresor:

- Si el presunto agresor es una persona contratista: Se deberá remitir el caso ante la Secretaría General, quien realizará la remisión ante la Procuraduría Regional de Antioquia cuando se considere que puede haber lugar a una falta disciplinaria grave, o cuando la persona victimizada así lo determine, y se tendrá como base lo contemplado en el presente protocolo.

De la calidad de personas que trabajan en la entidad por mecanismo de tercerización laboral:

- Si el presunto agresor es una persona que trabaja por mecanismo de tercerización laboral: Se deberá remitir el caso a la Secretaría General con el fin de poner en conocimiento ante la entidad contratista el hecho, la cual deberá adelantar los procesos disciplinarios respectivos.

De la calidad de judicante o practicante como presunto agresor.

- Si el presunto agresor es un judicante: El Comité remitirá el caso a la Procuraduría Regional de Antioquia cuando se considere que puede haber lugar a una falta disciplinaria grave, o cuando la persona victimizada así lo determine, y se tendrá como base lo contemplado en el presente protocolo.
- Si el presunto agresor es un Practicante o Pasante: El Comité remitirá el caso a la Dirección de Prácticas a la que se encuentre adscrito el presunto agresor con el fin de que la entidad adelante el proceso disciplinario a que haya lugar de acuerdo con su reglamento interno.

De la calidad de persona externa como presunto agresor

- Si el presunto agresor es una persona externa a la institución: el caso se deberá remitir a las autoridades competentes, siempre que la víctima lo considere. Se brindará acompañamiento psicosocial con el fin de dar a conocer estrategias de afrontamiento y asesoría jurídica para conocer las rutas externas de denuncia cuando así sea requerido.
- De la calidad de persona interna como presunto agresor hacia una persona externa: en el caso de que un funcionario, contratista, docente en todas las modalidades o personas contratadas con el mecanismo de tercerización laboral, sea el presunto agresor de una persona externa o visitante, el procedimiento será la siguiente: se le indicará la ruta de acompañamiento a la víctima, se le brindará el acompañamiento psico jurídico si así lo requiere y se hará seguimiento del caso. Con respecto al presunto agresor, el Comité revisará el caso y lo remitirá al área encargada, de acuerdo con el tipo de contratación.

Fase 3 Medidas de protección a la Víctima.

- a) Acompañamiento psicosocial para la víctima:** El profesional en psicología designado por el Sistema de Bienestar Institucional, hará acompañamiento a la persona victimizada toda vez que ésta lo solicite y/o lo acepte. El acompañamiento estará enfocado en el fortalecimiento de los derechos, en acciones de autoprotección u otras que la persona considere necesarias.
- b) Orientación jurídica:** Una persona profesional en derecho designado por el Comité, podrá asesorar a la persona victimizada en caso de que sea requerido, para hacer seguimiento a la activación de la ruta interna.
- c) Ajustes académicos:** Si la persona victimizada es estudiante y el presunto agresor un profesor, coordinador o compañero de estudio, se podrá dar la posibilidad a la víctima para el cambio de curso o del grupo, así como un segundo calificador de exámenes o actividades académicas si así se amerita, o la cancelación del curso y otras que se requieran, mientras se realiza el debido proceso disciplinario de ser el caso y si la víctima así lo considera.

Si la persona victimizada es docente y el presunto agresor un estudiante, se deberá dar la posibilidad a la víctima de solicitar el cambio de grupo del presunto agresor y otras acciones que se requieran, mientras se realiza el debido proceso disciplinario de ser el caso y si la víctima así lo considera.

- d) Ajustes laborales:** Si la persona victimizada es funcionario, contratista, profesor o persona contratada con el mecanismo de tercerización laboral, y el presunto agresor es

un compañero de trabajo o un estudiante, se podrá dar la posibilidad a la víctima de realizar ajustes para que el presunto agresor pueda trasladarse a otra área u otro grupo de la institución, con el fin de evitar confrontación o revictimización, mientras se lleva a cabo el respectivo proceso.



Fase 4: Seguimiento del caso.

Todos los casos de violencias basadas en género que se hayan presentado durante el desarrollo de las actividades misionales de la institución y que fueron atendidos en el marco de la ruta establecida en el presente protocolo, deberán ser objeto de seguimiento por parte del Comité. El propósito del seguimiento es verificar el estado actual, los resultados de la gestión realizada, así como la restitución de los derechos de la persona victimizada.

Es así como el Comité realizará el seguimiento periódico trimestral con el propósito de verificar que se hayan aplicado los procedimientos y brindado la atención respectiva, de acuerdo con el tipo de caso. Si el caso implica la activación de la ruta interna, se informará a la persona victimizada sobre los avances en la materia.

Fase 5: Cierre del caso.

Se informará al Comité sobre todas las acciones desarrolladas con respecto al caso, con el fin de que este determine el cierre del mismo. La dupla psico jurídica deberá diligenciar el formato correspondiente de manera completa, donde se determina el seguimiento realizado.

Se socializará con la víctima las acciones realizadas y se informará sobre el cierre del caso, de lo cual se dejará constancia.

En los casos en que el Comité determine que no existió violencia de ningún tipo se dará por cerrado el proceso.

11. ASPECTO NORMATIVO

Se presenta a continuación la normatividad más representativa en relación con la protección de los derechos de las mujeres, y de las personas víctimas de violencias basadas en género.

Normatividad	Descripción
Ley 51 de 1981	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
Ley 248 de 1995	La Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para.
Principios de Yogyakarta 2007	Criterios orientadores en relación con la orientación sexual y la identidad de género.
Principios de Yogyakarta + 10	Las características sexuales deben entenderse como una categoría más protegida por los Principios de Yogyakarta, junto con la orientación sexual y la identidad y expresión de género.
Constitución Política de Colombia 1991	Artículos 11, 13 y 43.
Ley 294 de 1996	Se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.
Ley 360 de 1997	Derecho de las víctimas de violencia sexual.
Ley 679 de 2001	Acciones de sensibilización pública sobre el problema de la prostitución, la pornografía y el abuso sexual de menores de edad.
Ley 1009 de 2006	Se crea con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género.
Ley 1010 de 2006	Se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1146 de 2007	Se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente.
Ley 1257 de 2008	Se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
Decreto 164 de 2010	Se crea una Comisión Intersectorial denominada Mesa Interinstitucional para Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
Decreto 4798 de 2011	se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Artículo 1º: De los Derechos Humanos de las niñas, adolescentes y las mujeres en el ámbito educativo.
Ley 1434 de 2011	Se crea la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República.
Ley 1482 de 2011	Estatuto antidiscriminación.

Normatividad	Descripción
Decreto 4799 de 2011	Acceso de las mujeres a los mecanismos y recursos que establece la ley para su protección, como instrumento para erradicar todas las formas de violencia contra ellas.
Ley 1448 de 2011	Personal capacitado en atención de víctimas de violencia sexual y género, que asesore y asista a las víctimas.
Ley 1542 de 2012	Garantizar la protección y diligencia de las autoridades en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra la mujer.
Resolución 000459 de 2012	Se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual.
Decreto 1930 de 2013	Se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género.
Ley 1719 de 2014	Ley de Violencia Sexual.
Ley 1761 de 2015	Crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo.
Enfoque e identidades de género 2018	Brinda los lineamientos para una política de educación superior inclusiva.
Sentencia T-141/15	Derecho a la no discriminación por razón de orientación sexual diversa.
Sentencia T-239 de 2018	Reintegro laboral de docente que denunció actos de violencia de género y acoso laboral en institución universitaria.
Decreto 762 de 2018	Política Nacional sectores LGBTI, adopta esta política y establece como uno de sus objetivos la garantía al derecho a la educación para las personas de estos sectores, así como la adopción de medidas para su reconocimiento y respeto.
Ley 1959 de 2019	Delito de violencia intrafamiliar.
Resolución No. 014466 del 25 de julio de 2022	Por el cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación en Género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural.
Julio 2022 Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES),	El cual tiene como objetivo: formular lineamientos y herramientas que orienten al sector de la Educación Superior en la elaboración de Protocolos para la Prevención y Atención de cualquier tipo de discriminación y violencia basada en el género, desde la perspectiva de los derechos humanos. Ministerio de Educación Nacional (s.f.)

Normatividad	Descripción
para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural.	
Circular 0026 del 8 de marzo del 2023 del Ministerio del Trabajo.	Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
Ley 2365 de 20 de junio de 2024	Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACNUR. (2014). La protección internacional de las personas LGBTI. Agencia de la ONU para los Refugiados. Impreso en México. Recuperado de <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2014/9872.pdf>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. Ley 51 de 1981. (18 de diciembre de 1979). Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Recuperado de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1605470>
- Astelarra, J. (2004). *Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina*. Serie Mujer y desarrollo No. 57. CEPAL. Santiago de Chile.
- Ministerio del Trabajo (2023). Circular 0026 del 8 de marzo del 2023. Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=139141>
- Código Penal Colombiano. (Ley 599 del 2000). Artículo 210-A. Acoso sexual. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6388>
- Congreso de Colombia. (1997). Ley 360 de 1997. (febrero 7). Derecho de las víctimas de violencia sexual. Por medio de la cual se modifican algunas normas del título XI del Libro II del Decreto ley 100 de 1980 (Código Penal), relativo a los delitos contra la libertad y pudor sexuales, y se adiciona el artículo 417 del Decreto 2700 de 1991 (Código Procedimiento Penal) y se dictan otras disposiciones. Recuperado de https://oiq.cepal.org/sites/default/files/1997_col_ley360.pdf
- Congreso de Colombia. (1996). Ley 294 de 1996. (Diciembre 29). Por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37821>
- Congreso de Colombia. (2006). Ley 1009 de 2006. (enero 23). Por medio de la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género. Recuperado de https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1009_2006.htm
- Congreso de Colombia. (2007). Ley 1146. (10 de julio de 2007). Por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente. Recuperado de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1674826>
- Congreso de Colombia. (2008). Ley 1257 de 2008. (4 de diciembre). Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman Códigos el código penal, de procedimiento penal, la Ley 294 de

- 1996 y se dictan otras disposiciones. Recuperado de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2008_col_ley1257.pdf
- Congreso de Colombia. (2011). Ley 1434 de 2011. (6 de enero). Por la cual se modifica y adiciona la ley 58 de 1992, se crea la comisión legal para la equidad de la mujer del Congreso de la República de Colombia y se dictan otras disposiciones. Recuperado de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley143406012011.pdf>
- Congreso de Colombia. (2012). Ley 1542 de 2012. (Julio 5). Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal. Dicha Ley tiene por objeto garantizar la protección y diligencia de las autoridades en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra la mujer y eliminar el carácter de querellables y desistibles de los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria, tipificados en los artículos 229 y 233 del Código Penal. Recuperado de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1542_2012.html
- Congreso de Colombia. (2014). Ley 1719 de 2014. (Junio18). Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones. Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=57716
- Congreso de Colombia. (2015). Ley 1761 de 2015. (6 de julio). Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. Recuperado de <http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/leyes/Documents/LEY%201761%20DEL%20006%20DE%20JULIO%20DE%202015.pdf>
- Congreso de Colombia. (2019). Ley 1959. (20 de junio del 2019). Por medio de la cual se modifican y adicionan artículos de la Ley 599 de 2000 y la Ley 906 de 2004 en relación con el delito de violencia intrafamiliar. Recuperado de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/30036594>
- Constitución política de Colombia. (1991). Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991
- García, C. (2007). Diversidad sexual en la escuela. Dinámicas pedagógicas para enfrentar la homofobia. Bogotá: Colombia Diversa. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/45318/1/9789584421685.pdf>
- López, M. (2010). La violencia de género en el territorio Latinoamericano, a través de la ocurrencia creciente de los feminicidios en la región. *Revista Latino-americana de Geografía e Género, Ponta Grossa*, V.1, (No. 1), p. 78-87, jun. / jul. Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos, Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/269851736> La Violencia de Genero en el Territorio Latinoamericano a traves de la Ocurrencia Creciente de los Feminicidios en la Region Gender Violence in Latin American Territory through the Increased Occurrenc

- Medicina Legal (2019). *Boletines Epidemiológicos*. Recuperado de <http://www.medicinalegal.gov.co/cifras-estadisticas/boletines-epidemiologicas>
- Ministerio de Educación Nacional. (2011). Decreto 4798 de 2011. (Diciembre 20). Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, "por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. Recuperado de <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-382287.html?noredirect=1>
- Ministerio de Educación Nacional (2018). Enfoque e identidades de género. Para los lineamientos política de educación superior inclusiva. Recuperado de https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_3.pdf
- Ministerio de Salud y Protección Social. Resolución 000459 de 2012. (6 de marzo). Por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Resolucion-0459-de-2012.PDF>
- Minsalud. (2019). *Violencias de género*. Gobierno de Colombia. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/ssr/Paginas/violencias-de-genero.aspx>
- Minsalud. (2020). Ruta de atención integral a víctimas de violencias de género. Gobierno de Colombia. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/ssr/Paginas/Ruta-de-atencion-integral-para-victimas-de-violencias-de-genero.aspx>
- OEA, Organización de los Estados Americanos y Consejo de Europa. (2014). *Herramientas regionales de lucha contra la violencia hacia las mujeres: La Convención de Belém do Pará y el Convenio de Estambul*. Argentina. Recuperado de <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/MESECVI-CoE-CSWPub-ES.pdf>
- ONU MUJERES, (2014). La prevención de la violencia contra las mujeres y niñas en el contexto educativo. Prácticas promisorias en 14 países de América Latina y El Caribe Documento de trabajo. Recuperado de <https://www.unicef.org/lac/media/6336/file/PDF%20La%20prevenci%C3%B3n%20de%20la%20violencia%20contra%20las%20mujeres%20y%20las%20ni%C3%B1as%20el%20contexto%20educativo.pdf>
- ONU MUJERES. (2021). Glosario de igualdad de género. Recuperado de <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php>
- Presidente de la República de Colombia. (2010). Decreto 164 de 2010. (Enero 25). Por el cual se crea una Comisión Intersectorial denominada "Mesa Interinstitucional para Erradicar la Violencia contra las Mujeres". Recuperado de <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/NormativaNacional/Decreto%20164%20Mesa%20Interinstitucional.pdf>

- Presidencia de la República de Colombia. (2011). Decreto 4799. (20 de diciembre de 2011). Por el cual se reglamentan parcialmente las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008, en relación con las competencias de las Comisarías de Familia, la Fiscalía General de la Nación, los Juzgados Civiles y los Jueces de Control de Garantías. Recuperado de <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1551034>
- Presidente de la República de Colombia. (2013). Decreto 1930 de 6 de septiembre de 2013. Por el cual se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación. Dicha política estará compuesta por el conjunto de políticas, lineamientos, procesos, planes indicativos, instituciones, instancias y el Plan integral para garantizar una vida libre de violencias contenidas en el Documento CONPES Social 161 de 2013 y las normas que los modifiquen o adicione. Recuperado de <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/decreto-1930.pdf>
- Naciones Unidas. (2007). Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Recuperado de <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>
- RAE, Real Academia Española. (2019). Diccionario de la lengua española. Recuperado de <https://dle.rae.es/androcentrismo>
- Scott, W. (1986). *El género: una categoría útil para el análisis histórico*, en James Amelang y Mary Nash, Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea, Ediciones Alfons el Magnanim, Valencia.
- Secretaría Distrital de la Mujer. (2019). Violencias Digitales. Recuperado de <https://www.sdmujer.gov.co/cursos/curso-virtual-prevencion-de-violencias-digitales>
- Semana. (7 de marzo de 2019). *La violencia contra la mujer empeora en los últimos meses*. Recuperado de <https://www.semana.com/nacion/articulo/cifras-de-violencia-contra-la-mujer-en-2018-y-2019/604118>
- Universidad Nacional de Colombia. Resolución 1215 de 2017 (del 16 de noviembre). Por la cual se establece el Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales. Recuperado de http://www.legal.unal.edu.co/rlunal/home/doc.jsp?d_i=89782
- Varela, N. (2008). *Feminismo para principiantes*. (1ª Edición). Barcelona: Ediciones B.S.A. Recuperado de <http://kolektivoporoto.cl/wp-content/uploads/2015/11/Varela-Nuria-Feminismo-Para-Principiantes.pdf>

ANEXOS

a. Anexo 1. Directorios de Instituciones para remitir los casos de violencias basadas en género

Institución/ Dependencia	Nombre/ Objetivo	Nivel territorial
Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer	Línea de orientación a Mujeres Víctimas de Violencia	Nacional
Secretaría de las Mujeres de Medellín Secretaría de las Mujeres de Antioquia	Línea Mujer Metropolitana: Recibe casos de violencia física, sexual, psicológica o económica contra las mujeres	Medellín y Área Metropolitana
Gerencia de Diversidades Sexuales e Identidades de Género Alcaldía de Medellín	Brinda asesoría a la población LGBTIQ+ en Medellín	Medellín
CAIVAS	Centro de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual	Medellín
Unidad Permanente para los Derechos Humanos de la Personería	Denuncia de delitos de violencia de género y sexuales (24 horas) Personerías municipales	Nacional
ICBF	Denuncia y línea de protección a menores de edad	Nacional
Comisarías de Familia	Aplica para todo el país	Nacional
Inspecciones de Policía o el CAI más cercano	Aplica para todo el país	Nacional
Defensoría del Pueblo	Defensoría del Pueblo atiende casos de violencias de género y a la población LGBTIQ+	Nacional

HISTORIAL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del Cambio
01	01/09/2020	No aplica para la primera versión.
02	23/06/2022	Se ajusta según lo establecido en el procedimiento para la elaboración y control de documentos, PI-P-01.
03	06/11/24	Se aprueba por medio de la Resolución Rectoral No. 202402497 de 2024.